

浅析事业单位人力资源管理困境及解决途径

王 飞

(河北省地矿局第六地质大队,河北 石家庄 050085)

摘 要:近年来,随着我国经济方面的不断发展与进步,事业单位也开始将发展的目光投向了人力资源管理方面,与此同时事业单位在人力资源方面的管理成效也成为了当今社会关注的问题。在实际工作中,事业单位的人力资源管理受传统管理理念的影响颇深,导致工作在衔接方面存在很多的问题,可能会造成整个单位的工作无法正常运行,难以最大限度地发挥事业单位效能。因此,针对这种情况,事业单位需要对人力资源管理进行不断的优化,调动工作人员的主观能动性,提高事业单位的效率。

关键词:事业单位;人力资源管理;困境;解决途径

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.29.152

1 引言

当前,事业单位的人力资源管理方式方法创新成为研究的焦点,在新时期背景下,事业单位应进行更为科学合理的人力资源管理。然而,当前我国各类事业单位中的人力资源管理活动仍存在诸多不足,对于事业单位的科学发展、持续发展造成了一定不利影响,因此,我国事业单位如何更好的进行人力资源管理成为一个重要的研究课题。

2 人力资源管理在事业单位中的重要作用

当今时代是人才的时代,是管理好人才的时代,所以我们要重视人力资源管理在事业单位中的重要作用。人力资源管理无论在事业单位还是在企业中,都占据着非常重要的地位,对本单位的发展有着至关重要的作用,加强人力资源管理应该体现在方方面面,可以在单位内部形成良好的氛围,充分发挥工作人员的主观能动性,激发工作积极性和责任感,以及整个单位整体综合实力的上升,能促进事业单位更好的服务于民,这不仅有利于单位内部和谐发展,而且更对我国经济社会的发展起到了很好地促进作用。事业单位的人力资源管理工作在整个系统中占有极其重要的地位,不仅仅关系到事业单位自身的发展状况,也影响着全社会人力资源管理的水平和质量。事业单位管理的非营利性决定了事业单位必须要加强对自身从业人员的管理与建设,只有提升自身对内部人力资源管理的水平,事业单位才能够更好提升社会服务能力和行政管理能力。

3 事业单位人力资源管理困境

3.1 整体管理理念较为落后

在事业单位对本单位进行人力资源管理过程中,单位整体管理理念不能做到与时俱进,整体管理理念落后于现实工作成为影响人力资源管理的关键因素。长时间以来,事业单位的整体管理依靠行政命令完成,且这种传统的理念贯穿于事业单位内部各方面管理工作中。从单位领导到基层职工,众多人员已经习惯了传统工作方式,事业单位长期缺乏应有的活力。并且,在相当多的基层事业单位,忽视人力资源开发及管理的现象较为普遍。在对人力资源的具体工作中,受落后的整体管理理念的限制,造成分工不合理、职责不明确、参与不积极等各种问题。

3.2 欠缺灵活的用人机制和完善的人员激励机制

有些事业单位没有灵活的用人机制,人员能上不能下,能进不能出,干好干坏一个样,是实际上的终身制。近些年事业单位人事制度改革引进了人员绩效考核激励机制,但由于历史因素,仍然存在着激励机制不完善、人员配置欠合理、工资分配不科学等一系列问题,激励效果不佳。同时事业单位工作属性差异较大,规范性和临时性任务较多,在实际考核中更重视平衡,工作人员的主观能动性难以发挥,不利于事业单位的稳定和发展。

3.3 信息管理程度相对不足

当今社会,信息化管理是企业、事业单位向前发展的的好帮手,部署信息化系统不仅仅能够节省人力与物力,还可以极大的提高人力资源管理方面的效率,但是很多事业单位各部门受传统管理模式影响颇深,意识不到信息化管理模式的好处,甚至对信息化管理部署有排斥、

抵触心理,这就导致信息化管理在一些事业单位里难以推行下去,建设程度不深,很多人力资源方面的管理还是需要口头或者文件传达,降低了工作的效率,浪费了一定的时间。

4 事业单位人力资源管理的解决途径

4.1 合理转变人力资源管理观念

管理理念的不断更新为事业单位管理思路转变提供坚实基础。结合目前事业单位对人力资源管理的实际操作来看,事业单位在具体工作中应大胆突破传统的不适合当前工作的理念的束缚,对单位内部整体管理及各方面管理工作进行调整,包括与人力资源管理相配套的职工招聘管理、财务管理及职工绩效管理等内容。因此,树立人力资源管理理念时要做到更新观念、创新观念。

4.2 建立灵活的用人制度和完善的人员激励制度

在事业单位人力资源管理中,建立起以人员聘用制度为基础的能上能下、能进能出的灵活用人机制。在人才选拔和培养方面,建立公平、公正、公开的竞争机制,加强对讲政治、敢担当工作人员的培养,给所有人提供公平发展成长的平台。科学设置人员岗位,明确岗位职责,实现人力资源合理配置,同时建立起与岗位职责和实际工作要求相适应的人员激励制度。通过人员激励机制加强事业单位内部人员之间的竞争和合作,营造敢干事、能干事且愿干事的平台,激发员工积极性和奋进意识。建立完善的工作业绩评价体系,开展岗位练兵、岗位技能竞赛和工作效能调研研讨活动,将激励制度与福利待遇挂钩。严格落实岗位竞聘、轮岗交流、竞争淘汰制,使人员摆脱安于现状、得过且过的现状,提升人员竞争意识,真正发挥人才优势,为事业单位稳定发展提供有力保障。

4.3 强化信息管理建设

信息化建设是当代事业单位发展的重点,信息化的建设不能只是停留在日常的行政工作上,人才资源管理其实同样需要进行信息化建设,比如可以在事业单位中应用上当下比较受欢迎的“钉钉”管理软件,“钉钉”在人力资源管理方面已经可以满足一般者事业单位的需求,对于事业单位来说,功能覆盖面已经比较广,因此事业单位可以灵活应用软件功能。而且在管理工作应用上更加的专业的软件,将提高单位职工职工的积极性,适当地给予了他们工作紧迫性。

5 结束语

事业单位人力资源管理是事业单位管理的重要内容,要结合具体情况具体分析,通过转变用人机制、建立激励制度,加强绩效考核、开展人员培训和塑造单位文化,提升事业单位人力资源管理水平,通过发挥人力资源的核心作用推动事业单位平稳健康发展。

参考文献

- [1]杨璐.论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].财经界,2019(12):249-250.
- [2]胡华梅.当前事业单位人力资源管理存在问题及思考[J].劳动保障世界,2019(32):7+9.
- [3]曹辉.基层事业单位人力资源管理问题及应对策略[J].财经界,2018(06):102.